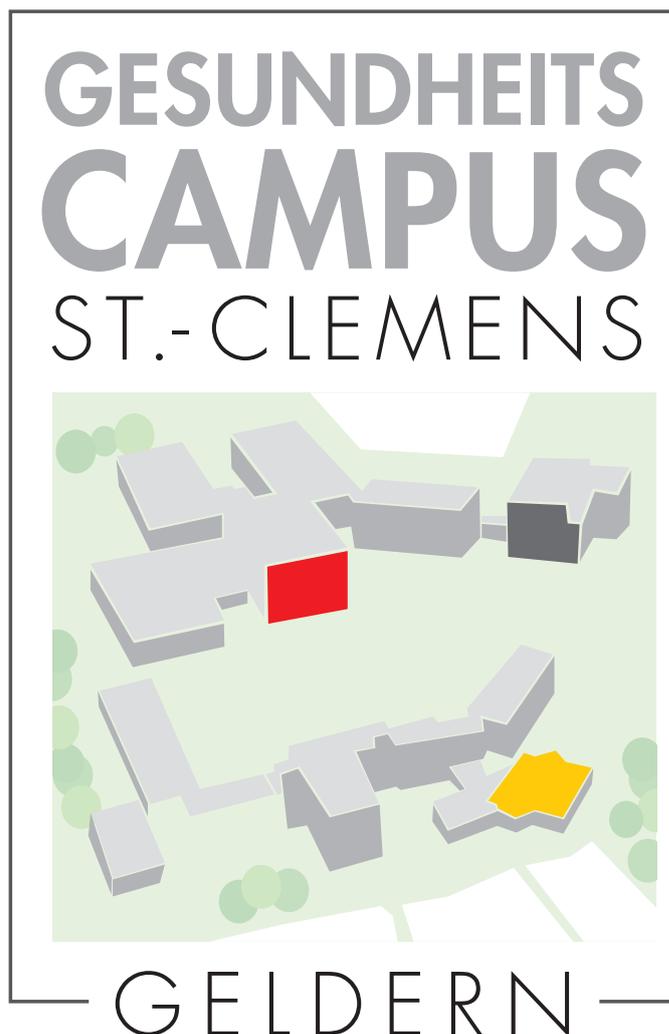


Institutionelles Schutzkonzept

Präventionsmaßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt



Gültig für das St.-Clemens-Hospital, die Gelderland-Klinik und das MVZ Gelderland

Inhalt

1.	Augen auf - Hinsehen und schützen. Vorgaben des Bistums	3
2.	Der Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern	3
3.	Präambel	3
4.	Verhaltenskodex	4
5.	Maßnahmen zur Stärkung Minderjähriger sowie schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener	6
6.	Persönliche Eignung	8
7.	Selbstverpflichtungserklärung, Selbstauskunft und Regelungen zum erweiterten Führungszeugnis	9
8.	Aus- und Fortbildungen/Schulungen	10
9.	Qualitätsmanagement	11
10.	Beschwerdewege	12
11.	Beauftragte Ansprechpersonen	13
12.	Mitgeltende Unterlagen	14
13.	Formulare/Muster	14

1. Augen auf - Hinsehen und schützen. Vorgaben des Bistums

Augen auf - Hinsehen und schützen. So überschreibt das Bistum Münster seine Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt. Das Motto macht klar, dass jeder von uns zum Schutz der uns anvertrauten Menschen beitragen kann. Oft hilft schon verstärktes Hinsehen.

Wir als Einrichtung der Kirche im Bistum Münster sind uns unserer besonderen Verantwortung für Kinder und Jugendliche sowie für erwachsene Schutzbefohlene bewusst. Unser Individuelles Schutzkonzept (ISK) baut auf den Vorgaben von Bischof Dr. Felix Genn auf, die er in der „Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch“ (kurz: Präventionsordnung) dokumentiert hat. Sie bilden die Grundlage unserer Präventionsarbeit.

Nach einer Risikobewertung und unter Berücksichtigung der Präventionsordnung sowie trägerbezogener Vorgaben entstand das vorliegende ISK in einer multiprofessionellen, hierarchie- und berufsgruppenübergreifenden Zusammenarbeit.

*Institutionelles
Schutzkonzept als
Erweiterung der
Präventionsordnung
des Bistums*

2. Der Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern

Der Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern wird von drei Einrichtungen der Gesundheitsfürsorge gebildet:

- St.-Clemens-Hospital
Krankenhaus der Grund- und Regelversorgung mit 305 Betten in elf Fachabteilungen
- Gelderland-Klinik
Fachklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie (Rehabilitation und Nachsorge) mit 160 Behandlungsplätzen
- Medizinisches Versorgungszentrum Gelderland (MVZ Gelderland)
Ambulante Versorgung in der Praxis für Neurologie, Psychiatrie/Psychosomatik und Psychotherapie und im Institut für Radiologie

Die drei Einrichtungen haben eine gemeinsame Leitung und sind gut untereinander vernetzt. Bei Bedarf arbeiten Mitarbeitende aus Medizin, Therapie und Pflege interdisziplinär und einrichtungsübergreifend zusammen. Zentrale Abteilungen wie Personal- oder Rechnungswesen, Einkauf oder IT und Technik sind für den gesamten Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern zuständig.

Träger der Einrichtungen auf dem Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern ist die cusanus trägergesellschaft trier mbH (ctt), die insgesamt 26 Einrichtungen betreibt, darunter drei weitere Krankenhäuser, eine Jugendhilfeeinrichtung und 16 Altenhilfeeinrichtungen. Der regionale Schwerpunkt der ctt liegt in Rheinland-Pfalz und im Saarland.

Alleiniger Gesellschafter der ctt ist die Hildegard-Stiftung, eine rechtsfähige kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts im Sinne von § 3 Abs. 4, 12 LStiftG Rheinland-Pfalz.

3. Präambel

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist allen Mitarbeitenden auf dem Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird in unserem Trägerleitbild und unseren Leitsätzen sichtbar. Aus ihnen geht die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung unserer Arbeit hervor.

Sie bilden die Grundlage für unser professionelles Selbstverständnis und die konzeptionelle Arbeit in unseren Einrichtungen.

Unser Ziel ist es, aktiv eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu gestalten und umzusetzen. Sie hilft uns, Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen ein sicheres Umfeld anbieten zu können. Sie macht sensibel dafür, wie sich die Rechte von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern sowie deren Partizipation verwirklichen lassen.

*Kultur der
Achtsamkeit*

Als Dienstgemeinschaft tragen wir eine Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen. Durch genaues Hinsehen, das klare Benennen von Grenzüberschreitungen und das Ermöglichen von Veränderung, schützen wir sie vor sexualisierter Gewalt. Für die medizinischen, pflegerischen und therapeutischen Fachkräfte ist die Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Grenzüberschreitendes Verhalten und sexuelle Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden durch Patient*innen, deren Angehörige, Besucher*innen, aber auch sexuelle Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen dürfen aus unserem Denken und Handeln nicht ausgeklammert werden.

Bei der Ausarbeitung des vorliegenden Institutionellen Schutzkonzepts (ISK) haben wir Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen stattfand und Beteiligte partizipativ einbezogen wurden. Unser ISK soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch handlungsleitende Orientierung im Arbeitsalltag zu geben.

Uns ist es wichtig, dass mit dem ISK die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit gefördert wird. Das Konzept soll Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten auf dem Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern geben und dazu befähigen, Verantwortung für die uns anvertrauten schutz- und hilfebedürftigen Kinder und Erwachsenen zu übernehmen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung des ISK in die Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird. Wir müssen die Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen – aber auch gegenüber den Beschäftigten – ernst nehmen und auf allen Ebenen leben.

Daher sind die Transparenz des ISK und seine Durchdringung in die Mitarbeiterschaft von elementarer Bedeutung, ebenso wie die (Selbst-)Verpflichtung jedes Einzelnen. Präventionsmaßnahmen, Förderung der Selbstkompetenz sowie Beschwerdemöglichkeiten werden für die Befähigung und Unterstützung aller relevanten Personen im Konzept festgelegt und umgesetzt.

*Transparenz und
Durchdringung als
elementare Vor-
aussetzung für das
Gelingen*

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt als einen notwendigen und wichtigen Qualitätsentwicklungsprozess in unseren Einrichtungen, der in das Qualitätsmanagement eingebettet ist.

4. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex (CODE OF CONDUCT) der Hildegard-Stiftung gilt für alle Einrichtungen unter dem Dach der Stiftung. Er bildet die Basis unserer Zusammenarbeit. Hierbei geht es weniger um das formale Einhalten eines Regelwerks, als vielmehr um die gelebte Umsetzung im Arbeitsalltag - mit einem besonderen Fokus auf dem Verhalten von Führungskräften.

Das Wohl unserer Patient*innen und Mitarbeitenden bezogen auf Gesundheit, Krankheit, Geburt, Sterben, Intimität, körperliche und seelische Unversehrtheit ist das oberste Ziel unserer Einrichtungen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf den uns anvertrauten Kindern und erwachsenen Schutzbefohlenen. Im Umgang mit den Patient*innen, ihren Angehörigen, Besucher*innen, Mitarbeitenden und allen im Haus tätigen Personen bedeutet dies im Einzelnen:

- Jeder Schutzbefohlene ist eine eigenständige Persönlichkeit, die in ihrer Individualität, Intimität, Autonomie und Würde von der Aufnahme bis zur Entlassung zu achten ist.
- Alle Entscheidungen und Handlungen sind daran zu messen, ob und wie weit sie dem Patient*innenwohl dienen.
- Die Privatsphäre und die Intimität aller Schutzbefohlenen sind unter Beachtung der angemessenen Nähe und des Körperkontaktes zu wahren.
- Maßnahmen an Patient*innen werden nach höchsten Sicherheitsstandards durchgeführt. Sie umfassen nur solche Verrichtungen, die im Interesse des Schutzbefohlenen liegen. Dies gilt besonders für narkotisierte und sonstige bewusstseinsingeschränkte Personen.
- In der Begegnung mit den Patient*innen geben sich die Mitarbeitenden als Vertreter der Einrichtung zu erkennen. Zu jeder Begegnung gehören in der Regel die persönliche Vorstellung, Begrüßung und Verabschiedung.
- Jeder einzelnen Person, ob Schutzbefohlene, Angehöriger oder Besucher*in, muss aufmerksam und rücksichtsvoll begegnet werden. Ein der jeweiligen Situation angemessener, respektvoller Umgang, auch hinsichtlich Sprache und Wortwahl, wird als Bestandteil professionellen Verhaltens erwartet.
- Für Mitarbeitende von Servicefirmen und Fremdunternehmen, die auf Vertragsbasis für unsere Einrichtungen arbeiten, gelten dieselben Regeln im Umgang mit Schutzbefohlenen. Bei Vertragsabschluss wird auf diese Erfordernisse hingewiesen.

Grundsätze unseres Verhaltens

Für den Umgang der Mitarbeitenden untereinander gelten ebenfalls grundlegende Werte. Der Umgang muss so gestaltet sein, dass

- der Respekt voreinander und die Fairness untereinander eingehalten werden,
- die Würde jedes Einzelnen unabhängig von seinem Status geachtet und gewahrt wird,
- die Vertrauensbildung der Schutzbefohlenen in die medizinischen Einrichtungen und zu den Mitarbeitenden auf dem Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern fördert,
- berechtigte Kritik in sachgerechter und fairer Weise vorgebracht wird und dabei niemand in seiner Würde verletzt wird.

Verhalten unter Mitarbeitenden

Da Führungskräfte im Umgang mit Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden besondere Verantwortung haben, müssen ihre Vorgaben klar, gerecht und ressourcenschonend sein:

- Führungskräfte sollen sachlich führen ohne einzuschüchtern oder zu drohen.
- Kritik an Mitarbeitenden muss konstruktiv und sachlich sein, ohne die Würde der Betroffenen zu verletzen.

Verhalten von Führungskräften

Führungskräfte haben in ihrer Vorbildfunktion auch Kritik an der eigenen Person zuzulassen sowie Hinweise und Kritik an anderen Mitarbeitenden achtsam zu prüfen. Gegenüber dem Träger und seinen Einrichtungen wird von allen Mitarbeitenden Loyalität und Verantwortlichkeit im Sinne der Verwirklichung der Einrichtungsziele erwartet. Ebenso wird erwartet, dass keinerlei Diskreditierung nach außen stattfindet. Die Verbindlichkeit dieses Verhaltenskodex ist durch die Dienstanweisung „Prävention von Gewalt“ geregelt.

5. Maßnahmen

zur Stärkung Minderjähriger sowie schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener

Die Maßnahmen zur Stärkung Minderjähriger sowie schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener haben das Ziel, Selbstbewusstsein zu fördern und Betroffenen Wege aufzuzeigen, wie sie mit drohenden oder erfolgten Grenzüberschreitungen umgehen und Hilfe einfordern können. Hierfür gibt es keinen allein gültigen Weg. Das Ziel, zwischen Betroffenen und Mitarbeitenden eine tragfähige Beziehung zu schaffen, die Vertrauen ermöglicht, kann unterschiedlich verfolgt werden.

5.1 Haltung und Verhalten der Mitarbeitenden

Der erste Weg nimmt die Mitarbeitenden auf dem Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern in den Fokus. Er geht der Frage nach, wie Betroffene durch das Agieren der Mitarbeitenden gestärkt werden können. Hinterfragt werden:

Haltung gegenüber Schutz-befohlenen

- Haltung
- Verhalten und
- Verhalten im Fall einer Grenzverletzung

Maßnahmen zur Stärkung der anvertrauten Patient*innen setzen immer und in erster Linie die Beziehungsfähigkeit der Mitarbeitenden voraus und ergeben sich aus der Begegnung mit ihnen. Bezogen auf die oben genannten Punkte lassen sich daraus klare Einstellungen und Verhaltensweisen ableiten.

Die Stärkung der uns anvertrauten Patient*innen erfordert Sensibilität und Empathie. Allein die Fähigkeit, sich in die Emotionen der Schutzbefohlenen hineinzusetzen und ihre Situation wahrzunehmen, kann eine erste Maßnahme zur Stärkung der Betroffenen darstellen.

Ein zweiter Faktor der Haltung ist die Behutsamkeit oder Besonnenheit. Sie drückt sich in den folgenden vier Verhaltensebenen aus:

- Zuhören
- Reaktion, dazu gehört auch die Körpersprache
- Wortwahl und Betonung
- Handeln

Behutsamkeit in Form von Besonnenheit bedeutet unter Umständen auch, längere Zeit mit einer Antwort zu warten, nicht sofort die gute Lösung zu präsentieren, in den eigenen Reaktionen eher deeskalierend zu sein, freundlich und ruhig die Inhalte entwickeln lassen.

Ein wesentlicher Teil des stärkenden Verhaltens ist die Wertschätzung. Stärkend auf Minderjährige sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene wirkt immer die Anerkennung ihrer Person und ihrer jeweils gegangenen Wege.

Im Fall einer Grenzverletzung muss die Schaffung von Sicherheit unser erstes Ziel sein. Es geht darum, Zeit zu geben, Geduld zu schenken, Hilfe anzubieten, verlässlich und verbindlich zu agieren. Das bedeutet auch, keine falschen Versprechungen zu machen, Lösungswege zielführend zu begleiten und sich hierfür im eigenen Handeln zu engagieren. Grundsätzlich gelten folgende Verhaltensregeln:

Verhalten im Fall einer Grenzverletzung

- hören
- spüren und reflektieren
- behutsam und besonnen antworten, auch Phasen des Schweigens zulassen
- rechtliche Vertreter oder Erziehungsberechtigte mit einbeziehen

Es kommt vor, dass Betroffene durchaus vertrauensvoll über Grenzverletzungen und missbräuchliche Situationen berichten, aber danach die Kontaktperson bitten, den

Inhalt des Gesprächs vertraulich zu behandeln. Betroffene wollen so hinsichtlich des Erlittenen eine Entlastung durch Mitteilen erfahren, haben aber Angst vor weiteren Maßnahmen. Dann empfehlen wir Mitarbeitenden folgendes Vorgehen:

- Den Betroffenen fragen, inwiefern es ihm hilft, über das Erlittene zu schweigen.
- Dem Betroffenen mitteilen, dass der Zuhörende Teil eines Teams ist und die Gemeinschaft der Kolleg*innen hilfreiche Lösungen anbieten kann.
- Um Erlaubnis bitten, das Team mit einzubeziehen.
- Sich eventuell auf einen Teil des Teams beziehen, zu dem der Mitarbeitende unmittelbar gehört und für diesen Teil um Zustimmung für den Austausch bitten.

5.2 Orientierung an den Bedürfnissen der Betroffenen

Der andere Weg der Annäherung orientiert sich an der Maslowschen Bedürfnispyramide. Aus den darin erfassten und systematisierten Grundbedürfnissen lassen sich Maßnahmen zur Stärkung anvertrauter Personen ableiten. Maslow beschreibt folgende Bedürfnisse, die aufeinander aufbauen:

*Grundlegenden
Bedürfnissen
gerecht werden*

- Physische Grundlagen wie Wasser, Nahrung, Lebensraum oder Schlaf
- Sicherheit, Versorgung
- Soziale und Bindungsbedürfnisse
- Individual-Bedürfnisse wie Wertschätzung und Zuwendung
- Bedürfnis der Selbstverwirklichung

Die Berücksichtigung dieser Bedürfnisse gibt den uns anvertrauten Menschen Halt. Dazu stehen uns folgende Maßnahmen zur Verfügung:

- Für Gespräche einen ungestörten Raum schaffen: z. B. Türen schließen.
- Dafür Sorge tragen, dass für einen kleinen Zeitraum niemand von außen dazukommt.
- Eine vertrauensvolle Sphäre herstellen.
- Bei körperlichen Grenzverletzungen mit physischen Schäden Körperteile abdecken, wenn an ihnen nicht behandelt wird.
- Patient*innen nicht halb bekleidet liegen lassen.
- Schutzwände aufbauen, eine persönliche Sphäre für Patient*innen schaffen, die das gerade selber nicht können.
- Bei notwendigen Ortswechseln die Patient*innen entsprechend kleiden.
- Bei Transporten zwischen den Häusern die Jahreszeiten beachten und Betroffene warm genug anziehen, damit sie nicht frieren.
- Handlungen und Behandlungsschritte immer vorher kommunizieren. Alle Handlungen erklären, dabei Blickkontakt haben, sich entsprechend Zeit dafür nehmen.

Im zweiten Schritt geht es darum:

Sicherheit geben

- Störungen zu vermeiden,
- Angehörige schnell zu informieren und
- Angehörige hinzuzuziehen, sofern der Betroffene ihre Anwesenheit wünscht.

Bei Interventionen jeglicher Art ist es sinnvoll, Betroffene nach ihren Bedürfnissen zu fragen. Wenn es möglich und medizinisch verantwortbar ist, sollte diesen Wünschen entsprochen werden.

Oft besteht in Krisensituationen der Wunsch nach sozialer Interaktion:

- freundlich und zugewandt zu sein,
- Trost und Verständnis auf verbale und nonverbale Art und Weise auszudrücken.

Zu sozialen Bedürfnissen gehört auch das Bedürfnis nach Autonomie. Es kann sein, dass die bzw. der Betroffene in Krisen vorübergehend für sich sein möchte. Deshalb sollte auch die Frage formuliert werden, ob das ein guter und hilfreicher Weg ist. Allein die Antizipation, dass Autonomie und das für sich sein wollen berechtigt ist und sogar angeboten wird, kann eine enorme Stärkung der Betroffenen bedeuten. Die letztgenannte Maßnahme erfährt natürlich ihre enge Begrenzung in dem Moment, wo jemand selbst- oder fremdgefährdend ist.

Wertschätzung und Selbstverwirklichung als weitere Bedürfnisse nach Maslow finden hier Berücksichtigung: Die Wertschätzung gegenüber anderen bestimmt grundsätzlich unser Verhalten. Soweit es in Krisen möglich ist, geben wir Schutzbefohlenen einen Raum, in dem der Selbstausdruck (des Leidens) und damit die Selbstverwirklichung möglich ist.

Die beschriebenen Maßnahmen sind nicht nur schriftliche Vorgaben. Sie leben davon, dass sie unser alltägliches Verhalten im Umgang mit Schutzbefohlenen bestimmen. Sicherlich gibt es immer wieder einschränkende Bedingungen, die die Umsetzung erschweren. Wir sind aber sicher, dass dennoch zu jedem Zeitpunkt Spielräume bei den verantwortlichen Mitarbeitenden vorhanden sind, um die genannten Maßnahmen umzusetzen.

6. Persönliche Eignung

Die Tätigkeit auf dem Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern umfasst grundverschiedene Bereiche, die unterschiedliche Anforderung an die Mitarbeitenden stellen. Im ärztlichen, therapeutischen und pflegerischen Dienst sowie in weiten Teilen des medizinisch-technischen Dienstes gibt es viele Kontakte zu Patient*innen, aber auch zu Angehörigen und Besucher*innen. Anders sieht es unter anderem in der Verwaltung, im Wirtschaftsdienst und im Technischen Dienst aus. Diese Bereiche sind nur gering in die unmittelbare Patient*innenbetreuung eingebunden. Dennoch müssen sämtliche Bereiche ineinander greifen, um einen reibungslosen und damit für Patient*innen effizienten und durchschaubaren Betriebsablauf zu gewährleisten.

Für unsere Mitarbeitenden bedeutet das: Individuelle Sichtweisen und Erfahrungen, der eigene Ausbildungs- und Berufshintergrund sowie unterschiedliche Zielrichtungen müssen Tag für Tag aufs Neue abgeglichen werden, ohne dass wesentliche Aspekte aus einzelnen Bereichen übersehen werden. Das kann nur gelingen, wenn auf der einen Seite ein hohes Maß an Professionalität und fachlicher Sicherheit bestehen, andererseits die Bereitschaft da ist, im Sinne des gesamten Betriebsablaufes die Wünsche und Bedürfnisse anderer wahrzunehmen und zu verstehen.

Hierzu bedarf es eines offenen, freundlichen und wertschätzenden Umgangs, Neugierde auf die Bedürfnisse und Ideen der anderen, Ehrlichkeit und Kritikfähigkeit. Diese Eigenschaften sind zunächst unabhängig zu sehen von der Persönlichkeitsstruktur jedes Einzelnen. Ein nach außen strebender Mensch vermag dieses genauso zu leben und zu erleben wie ein eher schüchterner und introvertierter. Das Zusammenspiel unterschiedlicher Temperamente und Charaktere bietet die Chance, aus unterschiedlichen Blickwinkeln differenzierte Problemlösungen zu erarbeiten und führt zu einer höheren Plausibilität getroffener Entscheidungen und durchgeführter Maßnahmen.

Diese Einschätzung lässt sich auf den Themenbereich der persönlichen Eignung im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes gut übertragen. In einer Atmosphäre gegenseitiger Wertschätzung und Achtung, in der konstruktive Kritik gewünscht ist und auch ausgehalten werden kann, wird eine Gesprächskultur der Offenheit und

des Vertrauens entstehen, was das Auftreten von körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt reduziert.

Um dies zu gewährleisten, muss seitens der Einrichtungen die Möglichkeit der Entfaltung dieser Kommunikationskultur eingeräumt werden. Im Konkreten heißt dieses, dass sachbezogene, kontroverse Diskussionen ausdrücklich immer wieder angeregt werden müssen. Die Mitarbeitenden müssen dieses aktiv einfordern und gestalten dürfen.

Bei Neueinstellung von Mitarbeitenden kann sich die Bewertung der gewünschten Soft-Skills – also der Fähigkeit und Bereitschaft zu Teamarbeit und offenem Dialog – allerdings schwierig gestalten. Kaum ein*e Bewerber*in wird im Bewerbungsgespräch zu erkennen geben, dass sie oder er zu teamorientiertem Arbeiten nicht in der Lage ist, sondern Ziele mit Ellenbogenmentalität durchsetzen möchte und Menschen entsprechend ihrer Geschlechtszugehörigkeit, ihres Glaubens oder ihrer persönlichen politischen Ansichten unterschiedlich bewertet. Die Anwendung von Persönlichkeitstests ist in dieser Situation wenig hilfreich, da sie mit einer einschränkenden Validität lediglich Aussagen über den Persönlichkeitstypus, nicht aber über eigene Haltungen und Vorstellungen erlauben.

Die Einschätzung der persönlichen Eignung muss also im Gespräch erfolgen. Eine sorgfältige Gesprächsführung ermöglicht es festzustellen, ob in der Darstellung der bisherigen Biographie Ungereimtheiten bestehen, die aufzulösen sind. Sie können sich z. B. auf die Gründe vorheriger Stellenwechsel, die Konsistenz der beruflichen Vita oder die Authentizität der Darstellung beziehen. Am Ende sollte jedem Bewerbenden klar gemacht werden, dass die Tätigkeit auf dem Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern getragen ist von der Durchsetzung des Artikels 1 des Grundgesetzes, darüber hinaus aber eine Ergänzung erfährt durch die christliche Ethik. Die Einhaltung dieser Grundsätze ist nicht verhandelbar.

7. Selbstverpflichtungserklärung, Selbstauskunft

und Regelungen zum erweiterten Führungszeugnis

Alle Mitarbeitenden haben eine Selbstverpflichtungserklärung abzugeben. Alle Personen, die mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen (im Sinne der §§ 174 und 225 StGB) arbeiten, haben zusätzlich eine Selbstauskunft abzugeben. Die Selbstverpflichtungserklärung und Selbstauskunft sind Bestandteil dieser Verfahrensanweisung und sind in der Personalabteilung, im Sekretariat der Pflegedirektion oder im Intranet erhältlich.

Selbstverpflichtungserklärung und Selbstauskunft

Durch das »Fünfte Gesetz zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes« vom 16.07.2009 (BGBl. I, S. 1952; Anlage 1) ist § 30a in das BZRG eingefügt worden. Gemäß § 30a Abs. 1 BZRG wird einer Person auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt,

Erweitertes Führungszeugnis

1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder
2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für
 - a) eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
 - b) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a) vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

Gemäß § 30 Abs. 2 BZRG hat derjenige, der einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt, eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die obigen Voraussetzungen vorliegen. Die Vorschrift ist am 01.05.2010 in Kraft getreten. Intention des Gesetzgebers war es, zum Schutz von

Kindern und Jugendlichen für Personen, die kinder- oder jugendnah tätig sind oder tätig werden sollen, ein erweitertes Führungszeugnis zu schaffen, das alle einschlägigen strafrechtlich relevanten Eintragungen enthält und über den Inhalt des »normalen« Führungszeugnisses hinausgeht.

Das bisherige Verfahren, die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses alle 5 Jahre von allen Mitarbeitenden mit bestimmungsgemäßen dienstlichem Umgang mit Minderjährigen auf Kosten des Arbeitgebers zu fordern, ist vom Aufwand-Nutzen-Verhältnis zu aufwendig sowie von Schutzgedanken her wenig effektiv. Daher wurde das Verfahren, mit Abschluss der geltenden Dienstanweisung der cusanus Trägergesellschaft vom 31.03.2015, für alle Einrichtungen des Trägers modifiziert:

Lediglich neu einzustellende Mitarbeitende mit dienstlichem Umgang mit Minderjährigen werden aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis beim Einwohnermeldeamt zu beantragen. Die erforderliche Dienstgeberbestätigung wird dem Mitarbeitenden während des Einstellungsprozesses zugestellt.

Das erweiterte Führungszeugnis ist an folgende Adresse zu versenden:

***Persönlich/vertraulich/
nur vom Adressaten zu öffnen
cusanus Trägergesellschaft trier mbH
Geschäftsbereich Personal
Friedrich-Wilhelm-Str. 32
54290 Trier***

Diese Stelle ist für die Hildegard-Stiftung benannt worden, um eine Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis vorzunehmen. Sie ist dafür zuständig, den Eingang der erweiterten Führungszeugnisse zu sichten, zu dokumentieren und gegebenenfalls die jeweiligen Verantwortlichen zu unterrichten.

8. Aus- und Fortbildung/Schulungen

Im Rahmen des Schutzkonzeptes spielen die Aufklärung und Information der Mitarbeitenden über die Prävention gegen sexuelle Übergriffe und andere Formen von Gewalt eine zentrale Rolle. Es ist notwendig, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden entsprechend ihres Aufgabenfeldes zum Thema sensibilisiert werden. Dazu ist ein teilnehmerkreisspezifisches Schulungskonzept erforderlich.

Prävention gegen sexualisierte Gewalt erfordert Schulungen insbesondere zu folgenden Punkten:

- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- angemessene Nähe und Distanz
- eigene emotionale und soziale Kompetenz Strategien von Täteri*nnen
- Psychodynamiken der Opfer
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- notwendige und angemessene Hilfen für Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- sexualisierte Gewalt von Kindern und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen

Alle in leitender Verantwortung haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen sowie alle weiteren in diesen Bereichen leitenden Verantwortlichen werden zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult. Dabei bilden die Möglichkeiten

*Präventions-
schulungen*

zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen einerseits und Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten andererseits einen Schwerpunkt.

Alle Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätige in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen werden je nach Art, Dauer und Intensität im Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie mit erwachsenen Schutzbefohlenen zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt gründlich geschult beziehungsweise informiert.

Die Schulungen werden als Pflichtschulungen ins jährliche Schulungsprogramm mit aufgenommen.

9. Qualitätsmanagement

Die Einordnung des ISK erfolgt auf verschiedenen Ebenen. Für den Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern wurde eine Dienstanweisung, die den Umgang mit den ISK regelt, erstellt und verabschiedet.

Zudem bilden die Präventionsordnung des Bistums Münster und verschiedene trägerbezogene Vorgaben, Dienstanweisungen und Handlungsempfehlungen den verbindlichen Rahmen der Prävention und Interaktion.

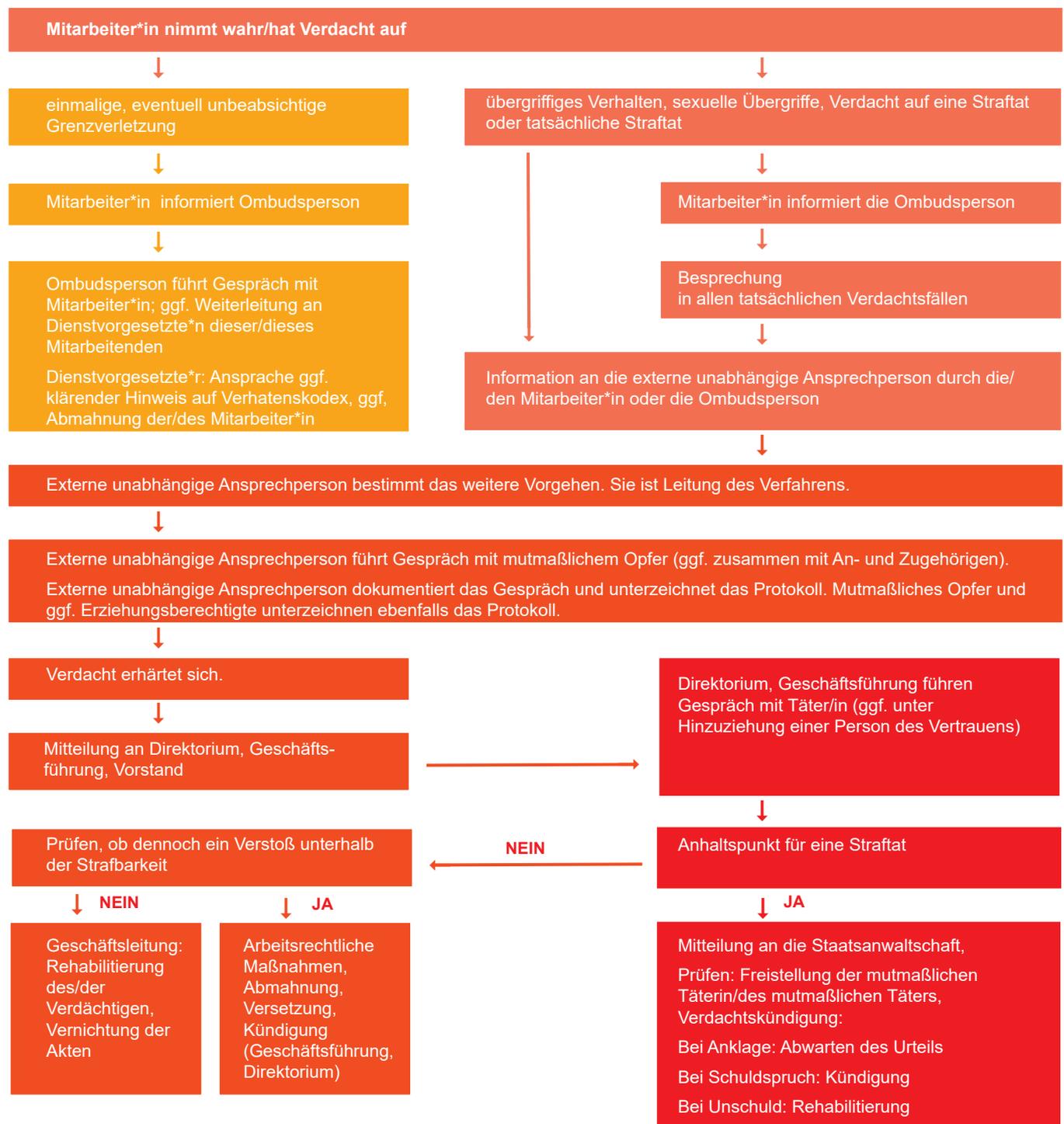


10. Beschwerdewege

Prozessbeschreibung

Bei der Wahrnehmung eines sexuellen Missbrauchs, der Vermutung oder des Verdachts auf einen solchen oder eine Grenzverletzung durch eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, eine Patientin bzw. einen Patienten oder eine Rehabilitandin bzw. einen Rehabilitanden soll die nachfolgende Prozessbeschreibung beachtet werden.

Grundsätzlich gilt, dass die externe unabhängige Ombudsperson in dem nachfolgend beschriebenen Prozess immer und zu jedem Zeitpunkt eingeschaltet werden kann. Eine Ombudsperson ist ein*e Vertreter*in eines Personenkreises in nichtgerichtlichen Streitfällen gegenüber einer Organisation, Firma oder Institution.



11. Beauftragte Ansprechpersonen

11.1 Präventionsfachkräfte auf dem Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern



Schwester Marlies M. CS
Pastoralreferentin in der Krankenhauseelsorge
Telefon 02831 390-1360

E-Mail sr.marlies@clemens-hospital.de



Claudia Ingendae
Küchenleitung
Telefon 02831 390-2480
E-Mail c.ingendae@clemens-hospital.de

11.2 Präventionsbeauftragte der Hildegard-Stiftung



Sylvia Cordie
Telefon 0160 5869443
E-Mail s.cordie@hildegard-stiftung.de

11.3 Externe und unabhängige Ansprechpersonen bei Fragen der sexualisierten Gewalt

Christel Ehre
Mobil 0175 2482428
E-Mail kompass-supervision@web.de

Christoph Fleck
Mobil 0160 91425183
E-Mail christoph.fleck@e-mail.de

11.4 Ansprechpersonen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch im Bistum Münster

Hildegard Frieling-Heipel
Mobil 0173 1643969

Dr. Margret Nemann
Mobil 0152 57638541

Bardo Schaffner
Mobil 0151 43816695

Weitere Ansprechpersonen und Beratungsstellen unter:
<http://www.praevention-im-bistum-muenster.de/hilfe-fuer-betroffene>

12. Mitgeltende Unterlagen

- Dienstanweisung: Prävention von Gewalt/Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptesern
- ctt-Dienstvereinbarung: Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
- Verfahrensanweisung: Maßnahmen zur Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen der Hildegard-Stiftung
- Leitlinie der Hildegard-Stiftung/Verhaltenscodex (CODE OF CONDUCT)
- ctt-Leitbild
- Leitsätze zum Leitbild des Trägers
- Führungsgrundsätze - Leitsätze
- Qualitätspolitik im St.-Clemens-Hospital Geldern
- Prozessanweisung: Respektierung der Privatsphäre
- Leitfaden des Bistum Münster: Nulltoleranz, Unterstützung und Prävention
- Stellunahme des Ethikrates Bistum Trier: Gewalt gegen Pflegende

Alle Unterlagen stehen im Intranet als Download zur Verfügung.

13. Formulare/Muster

Die Formulare

- Selbstverpflichtungserklärung
- Selbstauskunft
- Dienstgeberbestätigung für erweitertes Führungszeugnis

erhalten Sie in der Personalabteilung oder im Sekretariat der Pflegedirektion. Die Vorlagen können zudem im Intranet heruntergeladen werden.



Institutionelles Schutzkonzept für den Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern

Stand: November 2022

Inhaltlich verantwortlich

Direktorium Gesundheitscampus St.-Clemens Geldern
St.-Clemens-Hospital - Gelderland-Klinik - MVZ Gelderland
Clemensstraße 4 - 10
47608 Geldern


Wir helfen Menschen!